

PERMISO FAMILIAR PAGADO (PFL*)

En el 2002, una nueva legislación (Proyecto de Ley 1661 del Senado) extendió la compensación por incapacidad a los individuos que dejan de trabajar para cuidar a un(a) hijo(a), cónyuge, padre o madre o pareja doméstica gravemente enfermo(a), o para establecer lazos afectivos con un recién nacido.

Este programa conocida en inglés como "Paid Family Leave" (PFL) está siendo administrando por la División del Seguro de Incapacidad, del Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD).

Las contribuciones (retenciones) de los empleados para el PFL comenzarán el **1º de enero del 2004**, y los beneficios pueden pagarse para solicitudes de beneficios que comiencen el, o después del **1º de julio del 2004**. No pueden pagarse más de seis semanas de beneficios del PFL, en cualquier período de 12 meses.

Protección y Beneficios

El PFL es un componente del programa del Seguro de Incapacidad Estatal (SDI) y, por lo tanto, aquellos trabajadores protegidos por el SDI, también estarán protegidos por estos beneficios. Los trabajadores que están protegidos bajo un Plan Voluntario para el SDI estarán protegidos para el PFL a través de su Plan Voluntario.

Los beneficios se pagarán en las solicitudes que comiencen el, o después del **1º de julio del 2004**. Los beneficios semanales varían de \$50 a \$728, para las solicitudes de beneficios que comiencen el 1º de julio del 2004. Los beneficios totales de la solicitud de beneficios son seis veces la cantidad de beneficios semanales. No pueden pagarse más de seis semanas de beneficios del PFL, en cualquier período de 12 meses.

Requisitos para Tener Derecho a Beneficios

- Un(a) empleado(a) puede presentar una solicitud para beneficios del PFL, por las siguientes razones:
 - Para cuidar a un(a) hijo(a), cónyuge, padre o madre o pareja doméstica gravemente enfermo(a);
 - Para establecer lazos afectivos con el bebé recién nacido del/de la empleado(a), o con el bebé recién nacido de la pareja doméstica del/de la empleado(a); o
 - Para establecer lazos afectivos con un(a) niño(a) en conexión con la adopción, o la colocación bajo el cuidado de crianza temporal del/de la niño(a) con el/la empleado(a) o con la pareja doméstica del/de la empleado(a).
- Se requiere un certificado médico, cuando se presenta una solicitud de beneficios del PFL, para proveer cuidado a un(a) familiar gravemente enfermo(a). El certificado tiene que incluir un diagnóstico y una clave de Clasificación Internacional de Enfermedades, conocida en inglés como "International Classification of Diseases code;" la fecha en que comenzó la incapacidad; la posible duración; el tiempo calculado que se necesite el cuidado; e indicar que la condición médica grave necesita el cuidado. Esto incluye "proveer alivio psicológico" y hacer los arreglos para "el cuidado por terceras personas".

*Siglas en inglés

- Para el establecimiento de lazos afectivos, el PFL se limita al primer año, después del nacimiento, adopción o colocación bajo el cuidado de crianza temporal de un(a) niño(a). Se tiene que completar una certificación por separado, para la ausencia autorizada, asociada con el nacimiento, adopción o colocación bajo el cuidado de crianza temporal de un(a) niño(a).
- Existe un período de espera de siete días, antes de que se paguen los beneficios. Además, es posible que el empleador/patrón le exija al/a la empleado(a) utilizar un máximo de dos semanas de vacaciones autorizadas, antes de recibir beneficios del PFL. La primera semana de vacaciones puede utilizarse durante el período de espera.
- Los individuos no pueden recibir beneficios del PFL, mientras reciben beneficios del SDI, Seguro de Desempleo (UI) o Compensación para Trabajadores (WC).
- Un individuo no reúne los requisitos para recibir beneficios del PFL, por cualquier día en que otro familiar esté en condiciones y a la disposición durante el mismo período de tiempo en que el individuo esté proporcionando el cuidado requerido.
- Un individuo que tiene derecho a una ausencia autorizada, conforme a la Ley Federal de Ausencias Médicas Autorizadas por Razones Familiares y la Ley de California de Derechos Familiares tiene que tomar la ausencia autorizada del PFL, simultáneamente con las ausencias autorizadas tomadas bajo estas leyes. (Para obtener información sobre la Ley de California de los Derechos Familiares, consulte el sitio electrónico en la Internet del Departamento Estatal para Protección del Acceso Equitativo a Empleos y Viviendas, en el www.dfeh.ca.gov.)

Formulario de Solicitud de Beneficios y Folleto Informativo

El formulario de solicitud de beneficios del PFL estará a la disposición en el mes de marzo del 2004. Un folleto informativo sobre el PFL para los empleados estará a la disposición en el mes de octubre del 2003. Los empleadores/patronos tienen que proveer este folleto a los nuevos empleados, a partir del 1º de enero del 2004. Además, los empleadores/patronos tienen que proveer este folleto a los empleados que dejen de trabajar el, o después del 1º de julio del 2004, debido a la necesidad de proveer cuidado a un(a) familiar enfermo(a) o lesionado(a) o para establecer lazos con un bebé recién nacido.

Fondos

El programa del PFL se subvenciona totalmente por medio de las contribuciones de los trabajadores. Para cubrir el costo inicial de los beneficios, la tasa del SDI se incrementará por un .08 por ciento en el 2004 y en el 2005. Este incremento se extiende a lo largo del año del calendario del 2005. De allí en adelante, no existe una disposición para un incremento específicamente para el PFL. El cálculo de la tasa del SDI se basará en las necesidades de fondos para ambos programas de beneficios. El límite de salarios/jornales sujetos a impuestos del SDI para el 2004 será de \$68,829. El límite de salarios/jornales sujetos a impuestos del SDI para el 2005 será de \$79,418. Cualesquier salarios/jornales por encima de esta cantidad no están sujetos a las retenciones del PFL o del SDI.

Para Obtener Más Información

Para obtener información adicional sobre el programa del PFL, visite nuestro sitio electrónico en la Internet en el www.edd.ca.gov, ó llame al 1-800-480-3287. Hay a la disposición acceso por TTY en el 1-800-563-2441.